

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Komparace daňového zatížení zaměstnanců daní z příjmů ze závislé činnosti v České a
Slovenské republice
Comparison of Tax Burden of Personal Income Tax from Employment in the Czech and
Slovak Republic

Student:
Vedoucí bakalářské práce:

Dominik Planka
Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2014

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví

Zadání bakalářské práce

Student: **Dominik Planka**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně
Specializace: 00 Účetnictví a daně
Téma: Komparace daňového zatížení zaměstnanců daní z příjmů ze závislé
činnosti v České a Slovenské republice
Comparison of Tax Burden of Personal Income Tax from Employment
in the Czech and Slovak Republic

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Mzdová problematika zaměstnanců v České republice
3. Mzdová problematika zaměstnanců ve Slovenské republice
4. Praktická aplikace
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2013*. 23. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 576 s. ISBN 978-80-7263-800-0.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy od A do Z 2013*. 10. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 572 s. ISBN 978-80-7357-998-2.

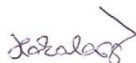
PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2013*. 21. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 424 s. ISBN 978-80-7263-798-0.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

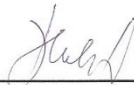
Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2013

Datum odevzdání: 09.05.2014



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry

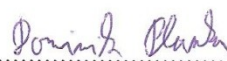


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou práci vypracoval samostatně. Přílohu č. 1. jsem samostatně doplnil.
Jakýkoliv pokus o podvod v této věci bude stíhán dle příslušné legislativy.

V Ostravě dne 9. 5. 2014


.....

Podpis

Poděkování

Děkuji vedoucí bakalářské práce Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D. za hodnotné rady, podněty, materiály, připomínky a odborné vedení při zpracování bakalářské práce.

Obsah

1	ÚVOD	5
2	MZDOVÁ PROBLEMATIKA V ČESKÉ REPUBLICE.....	7
2.1	Pracovněprávní vztahy	7
2.1.1	Závislá práce	7
2.1.2	Pracovní poměr	8
2.1.3	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	9
2.2	Vymezení příjmů ze závislé činnosti.....	10
2.2.1	Peněžní příjmy.....	10
2.2.2	Nepeněžní příjmy	11
2.2.3	Příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně.....	11
2.3	Mzdy.....	13
2.3.1	Druhy mezd	13
2.3.2	Průměrná mzda.....	14
2.3.3	Hrubá mzda	14
2.4	Zdravotní pojištění.....	15
2.4.1	Povinnosti zaměstnavatele	15
2.4.2	Povinnosti pojištěnců veřejného zdravotního pojištění.....	15
2.4.3	Přehled o platbách pojistného	16
2.4.4	Výše pojistného	17
2.5	Pojistné na sociální zabezpečení.....	17
2.5.1	Výše pojistného	17
2.5.2	Vyměřovací základ zaměstnance	18
2.6	Zdanění mezd	19
2.6.1	Poplatník a plátce daně.....	19
2.6.2	Základ daně	19
2.6.3	Sazba daně.....	19
2.6.4	Výpočet měsíčních záloh	20
2.6.5	Slevy na dani	21
2.6.6	Daňové zvýhodnění:.....	23
3	MZDOVÁ PROBLEMATIKA VE SLOVENSKÉ REPUBLICE.....	24
3.1	Právní úprava.....	24
3.2	Příjmy ze závislé činnosti podle § 5	25
3.2.1	Peněžní příjmy.....	25

3.2.2	Nepeněžní příjmy	25
3.3	Sociální pojištění	27
3.3.1	Druhy sociálního pojištění	27
3.3.2	Sazby pojistného	27
3.3.3	Vyměřovací základ § 138.....	28
3.4	Zdravotní pojištění.....	30
3.4.1	Pojem a druhy zdravotního pojištění.....	30
3.4.2	Vyměřovací základ § 13.....	31
3.5	Nezdanitelné části základu daně § 11 ZDP	31
3.6	Daňový bonus § 33 ZDP	34
3.7	Sazba daně	36
3.8	Vybírání a placení záloh na daň a daně z příjmů ze závislé činnosti § 35	37
4	PRAKTICKÁ APLIKACE	40
4.1	Příklad č. 1	40
4.1.1	Daňová povinnost poplatníka České republiky.....	40
4.1.2	Daňová povinnost poplatníka Slovenské republiky	41
4.1.3	Závěr.....	42
4.2	Příklad č. 2.....	43
4.2.1	Daňová povinnost poplatníka České republiky.....	43
4.2.2	Daňová povinnost poplatníka Slovenské republiky	44
4.2.3	Závěr.....	45
4.3	Příklad č. 3	46
4.3.1	Daňová povinnost poplatníka České republiky za 1. – 6. měsíc roku 2014.	46
4.3.2	Daňová povinnost poplatníka České republiky za červenec roku 2014.....	47
4.3.3	Daňová povinnost poplatníka České republiky za 8. – 12. měsíc roku 2014. ...	48
4.3.4	Daňová povinnost poplatníka Slovenské Republiky za rok 2014.....	49
4.3.5	Závěr.....	50
5	ZÁVĚR.....	53
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	55
	SEZNAM ZKRATEK	
	PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	
	SEZNAM PŘÍLOH	
	PŘÍLOHY	

1 ÚVOD

Předmětem bakalářské práce je srovnání daňového zatížení zaměstnanců v České a Slovenské republice, které dříve tvořily jeden stát. Téma zdanění mezd je velmi aktuální a týká se většiny lidí. Bakalářská práce se zaměřuje na zdanění fyzických osob, příjmů ze závislé činnosti.

V úvodu práce je uváděn předmět, cíle bakalářské práce a metody, které bylo využito při zpracování.

Druhá kapitola se zaměřuje na vysvětlení všeobecných pojmů, které s danou problematikou souvisí. Dále je v této kapitole ukázáno, přiblížení výpočtu a zdanění mezd v České republice. Konkrétně pak daně z příjmů fyzických osob se zaměřením na příjmy ze závislé činnosti.

V třetí kapitole se zaměřuje na vysvětlení všeobecných pojmů, které s danou problematikou souvisí. Třetí kapitola je zaměřena na přiblížení výpočtu a zdanění mezd ve Slovenské republice. Konkrétně pak daně z příjmů fyzických osob se zaměřením na příjmy ze závislé činnosti.

Praktická část je zaměřena na konkrétní příklady výpočtu daně z příjmu fyzických osob. Na konkrétních příkladech je poukázáno na rozdíly zdaňování v tuzemsku a sousední zemi, které poté porovnam a hodnotím, jak je v dané zemi zdaňování náročné.

Cílem bakalářské práce je, jak teoretický tak praktický, výpočet mezd zaměstnanců a zhodnocení daňového zatížení fyzických osob v České a Slovenské republice a jejich následné porovnání. V teoretické části je vycházeno z platných zákonů a předpisů, na základě této teoretické části, je vniknuto do problematiky mzdového systému. Bakalářská práce, která se blíže zaměřuje na příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků, poukazuje na to, které prostředky nejvíce ovlivňují daňové zatížení.

Hlavní metodou využitou v bakalářské práci je analýza. Je třeba rozdělit problematiku na jednotlivé části a ty zvlášť pochopit. Pomocí této metody byly vyčleněny základní poznatky daně, a to poplatníka, plátce, daň, základ daně, apod.

Následně byla použita metoda syntézy, tedy sjednocení částí vyčleněných pomocí analýzy v jeden celek.

Je využívána především metoda komparace, nebo-li srovnávání. Tato metoda je využita především z důvodu stanovení shodných nebo rozdílných znaků u porovnávaných subjektů. Je proto využita především pro zjištění rozdílů v daňových systémech České a Slovenské republiky při zdaňování příjmů ze závislé činnosti.

Metodu konkretizace byla využita v praktické části, a to při prezentování názorných ukázek výpočtu daně u jednotlivých poplatníků.

V závěru bakalářské práce je využívána metoda zobecňování, nebo-li proces přechodu od jedinečného k obecnému. Tato metoda je uplatněna při vyvozování obecných závěrů ke zvolenému tématu.

Přepočet kurzu

Pro porovnání jsem zvolil u slovenského poplatníka přepočet z eura na české koruny, kurzem ČNB 27,48 CZK/EUR platným k 02. 01. 2014, přepočty se budou zaokrouhlovat na celé koruny nahoru.

2 Mzdová problematika v České republice

2.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pracovněprávní vztahy jsou rovněž vztahy kolektivní povahy, tj. mezi kolektivem zaměstnanců a zaměstnavatelem, resp. mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem.

Zaměstnancem je vždy konkrétní fyzická osoba, zaměstnavatelem je buď také fyzická osoba (např. živnostník), nebo právnická osoba, tj. obchodní společnost, družstvo, státní podnik, stát reprezentovaný organizační složkou státu, územní samosprávný celek (kraj nebo obec), příspěvková organizace občanské sdružení, nezisková organizace, politická strana.

Způsobilost občana mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti (být zaměstnancem) vzniká zásadně dnem dovršení 15 let věku avšak jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel ukončení povinné školní docházky.

Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Prioritu má ovšem pracovní poměr, jako nejčastější základní pracovněprávní vztah. Současný zákoník práce je postaven na třech konstrukčních principech:

- 1) upravuje závislou práci
- 2) vychází ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“
- 3) je navázán na občanský zákoník.

2.1.1 Závislá práce

Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízeného zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Toto jsou znaky závislé práce, které ji odlišují od práce nezávislé, a které musí být všechny splněny. Jestliže by některý z těchto znaků splněn nebyl, o závislou práci by se nejednalo o právní vztah by bylo možné řešit podle obchodního zákoníku nebo občanského zákoníku. Jde-li o závislou práci, musí být naplňovány i její důsledky, které zákon uvádí – musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popř.

na jiném dohodnutém místě (zaměstnavatel např. nemůže požadovat, aby si zaměstnanec hradil jízdné ve veřejné dopravě, jestliže má splnit pracovní úkol, i když nepůjde o pracovní cestu – náklady musí nést zaměstnavatel). Za závislou práci se také považuje agenturní zaměstnávání.

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce, pokud by nebyla upravena zvláštním předpisem. V této souvislosti zákon vymezuje základní pracovněprávní vztahy, v nichž se závislí práce uskutečňuje.

V zákoně o daních z příjmu je vymezen pojem „závislá činnost“ pro účely daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Tato činnost je definovaná nepřímo, prostřednictvím vymezení příjmů ze závislé činnosti. Toto vymezení je ovšem mnohem širší, než je závislá práce, jak jí definuje nový zákoník práce. Závislá práce podle zákoníku práce je ale vždy současně závislou činností podle daňového zákoníku.

Z důvodu právní úpravy závislé práce v zákoníku práce by odporovalo zákonu zajišťování této práce v jiném nepracovněprávním vztahu. Novelou ZZ od 1. 1. 2012 byl výkon závislé práce mimo základní pracovněprávní vztah prohlášen za nelegální práci [1].

2.1.2 Pracovní poměr

Vznik pracovního poměru vzniká pracovní smlouvou nebo výjimečně jmenováním.

Pracovní smlouva je nejobvyklejší způsob vzniku pracovního poměru. Je to dvoustranný právní úkon, jehož formální a obsahové náležitosti stanoví zákon. Musí být uzavřena v písemné formě, a to minimálně ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec, druhé zaměstnavatel. Aby byla pracovní smlouva považována za písemně uzavřenou, musí být oběma smluvními stranami podepsána buď předem, nebo v den nástupu zaměstnance do práce.

Náležitosti pracovní smlouvy jsou:

Druh práce a místo výkonu práce vymezující rámec, v němž je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci ukládat pracovní úkoly.

Den nástupu do práce, kterým vzniká pracovní poměr, a to i když zaměstnanec v tento den do práce nenastoupí.

Mimo to pracovní smlouva může obsahovat i další ujednání, na nichž mají obě strany zájem. Tímto způsobem se sjednává případná kratší týdenní pracovní doba. Není-li ve smlouvě uvedeno jinak, má se za to, že pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou a na tzv. plný úvazek. U zaměstnavatelů, kteří odměňují zaměstnance mzdou, lze ve pracovní smlouvě dohodnout výši mzdy.

2.1.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Právní úpravou obsaženou v současném ZP se výrazně zjednodušily podmínky pro využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel sice má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru (§ 74 odst. 1 ZP), ale toto pravidlo je pouhou deklarací bez právních důsledků. Zákon nepředepisuje žádné hmotněprávní podmínky, které musí být splněny, aby bylo možné uzavírat tyto dohody, kromě časového omezení práce. Zaměstnavatelé se tak řídí jen svojí úvahou při rozhodování, zda výkon práce zajistit pracovním poměrem, nebo dohodami. Obě dohody musí být písemné. Existují dva druhy těchto dohod, a to dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Dřívější ZP stanovil kromě časových rozdílů také rozdíl v povaze práce mezi oběma dohodami, a to tak, že dohodu o provedení práce bylo možné využívat jen na uzavřený a ucelený pracovní úkol. Nebylo proto možné tuto dohodu využít např. pro provádění účetních prací, ale jen na zpracování účetní uzávěrky. Naopak dohodu o pracovní činnosti bylo možné sjednat i na práci druhově vymezenou obdobně jako pracovní smlouvu. Tyto rozdíly mezi oběma dohodami již současný ZP nestanoví, takže i dohoda o provedení práce může být uzavírána na jakoukoliv práci, i když nemá povahu uzavřeného pracovního výkonu. Rozdíl mezi oběma dohodami je nyní dán jen časovými parametry.

a) Dohoda o provedení práce

Tuto dohodu lze uzavřít, jestliže rozsah práce na základě novely ZP 2012 nepřesáhne 300 hodin (do roku 2011 to bylo 150 hodin a podle dřívějšího ZP 100 hodin), a to v kalendářním roce. Do tohoto rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce a na základě jiné dohody o provedení práce. Podle novely ZP 2012 musí být v dohodě uvedena doba, na kterou se uzavírá. Zákon tuto dobu nijak neomezuje – může to být tedy i doba neurčitá, jestliže počet hodin práce je sjednán maximálně na 300 hodin v kalendářním roce.

Na základě novely ZNP, obsažené v novele ZP 2012, je zaměstnanec konající práce na dohodu o provedení práce účastněn nemocenského, a tím i důchodového pojištění, jestliže jeho příjem z dohody v kalendářním měsíci přesáhne částku 10 000 Kč. Jestliže zaměstnanci vznikne v takovém kalendářním měsíci pracovní neschopnost, má po dobu trvání dohody v prvních 3 týdnech nárok na náhradu odměny od zaměstnavatele.

b) Dohoda o pracovní činnosti

Dohodu o pracovní činnosti zaměstnavatel může uzavřít, i když rozsah práce nepřesahuje 300 hodin, přitom sjednaný rozsah pracovní doby nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Délka pracovní doby se posuzuje podle konkrétní práce a pracoviště. Dodržování rozsahu pracovní doby se posuzuje v průměru za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle na 52 týdnů.

V dohodě musí být uvedeny sjednané práce, odměna, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá, a to určitá nebo i neurčitá. Způsob zrušení dohody lze sjednat a není-li sjednán, lze ji zrušit dohodou nebo jednostranně (výpovědí) z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou [1].

2.2 Vymezení příjmů ze závislé činnosti

Tvoří úhrn všech příjmů vyplacených zaměstnavatelem zaměstnanci v kalendářním měsíci na základě.

2.2.1 Peněžní příjmy

1. Plnění v podobě

příjmu ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž je poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu povinen dbát příkazů plátce,

- a) funkčních požitků.

2. Příjmy za práci

- a) člena družstva,
- b) společníka společnosti s ručením omezeným,

c) komanditisty komanditní společnosti.

3. Odměny

a) člena orgánu právnické osoby,

b) orgánu právnické osoby,

c) likvidátora,

příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem závislé činnosti podle bodů 1. až 3. nebo funkce bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává závislou činnost nebo funkci, nebo od plátce, u kterého poplatník závislou činnost nebo funkci nevykonává.

2.2.2 Nepeněžní příjmy

Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Jde-li o najaté vozidlo, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, a to i v případě, že dojde k následné koupi vozidla. Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely tohoto ustanovení se o tuto daň zvýší. Je-li částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, nižší než 1000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1000 Kč. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce více motorových vozidel současně, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel používaných pro služební i soukromé účely [2].

2.2.3 Příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně:

Náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, do výše stanovené nebo umožněné zvláštním právním předpisem (zákoníkem práce, část sedmá) pro zaměstnance zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce, jakož i hodnota bezplatného stravování poskytovaná

zaměstnavatelem na pracovních cestách. Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.

Cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou při:

- pracovní cestě (§ 42 ZP),
- cestě mimo pravidelné pracoviště,
- mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,
- dočasném přidělení (§ 43a ZP),
- přeložení (§ 43 ZP),
- přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,
- výkonu práce v zahraničí.

Druhy cestovních náhrad jsou:

- jízdní výdaje,
- výdaje za ubytování,
- stravné,
- nutné vedlejší výdaje.

Hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů poskytovaných v rozsahu stanovené zvláštním předpisem, např. § 104 ZP. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním. Rozsah a bližší podmínky pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků stanoví nařízení vlády č. 495/2001 Sb. Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně podle vlastního seznamu zpracovávaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce.

Hodnota pracovního oblečení určeného zaměstnavatelem pro výkon zaměstnání včetně příspěvků na jeho udržování. Hodnota poskytovaných stejnokrojů a příspěvek na jejich udržování.

Částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele, aby je jeho jménem vydal, nebo částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel.

Náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce [1].

2.3 Mzdy

Mzdou se rozumí peněžitě plnění nebo plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda), poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Je uplatňována zásada stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty pro muže i ženy. Tato zásada znamená, že v případě vykonávání stejné práce určitým mužem a ženou u téhož zaměstnavatele musí mít žena i muž stejnou výši mzdy [1].

Za mzdu lze považovat:

- základní mzdu,
- smluvní plat,
- základní plat,
- osobní ohodnocení,
- prémie,
- naturální mzdu,
- příplatky,
- doplatky [3],

2.3.1 Druhy mezd

a) Časová mzda (hodinová, měsíční)

Uplatňuje se především u pracovních činností, u nichž nelze zcela objektivně měřit výsledky práce pomocí technických ukazatelů, nebo tyto činnosti jsou různorodého charakteru, nebo jde o práci tvůrčího či řídicího charakteru. Časová mzda se využívá rovněž v případě, kdy použití jiné mzdové formy by bylo příliš nákladné, administrativně náročné nebo by mohlo vést k ohrožení bezpečnosti a zdraví při práci. Základem pro výpočet mzdy je

odpracovaný čas. Výše mzdy se stanoví jako součin mzdového tarifu příslušného zaměstnance a skutečně odpracované doby.

b) Úkolová mzda

Je formou základní mzdy závislé na výkonu pracovníka. Její výhodou je poněkud snadnější motivace pracovníků ve srovnání se mzdou časovou. Podmínkou jejího zavedení je možnost stanovení objektivní výkonové normy a spolehlivá evidence rozsahu a kvality práce. V praxi se nejčastěji uplatňuje tzv. úkolová mzda přímá. Tato mzda může být stanovena pro konkrétního pracovníka (jednotlivce) nebo jako kolektivní úkol pro více pracovníků. Zvláštním druhem úkolové mzdy je akordní mzda, kdy skupině pracovníků je uloženo vykonat určité dílo v předem stanoveném termínu za předem dohodnutou částku.

c) Podílová mzda

Určuje se jako podíl v procentech z jednotky vyjádřené v korunách, např. z tržeb [3].

Minimální mzda

Mzda, plat a nyní ani odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí být nižší než minimální mzda. Její výše je stanovena nařízením vlády. Její základní sazba činí 8500 Kč/měsíčně, resp. 50,60 Kč/hod. Hodinová sazba je stanovena pro pracovní dobu 40 hodin týdně, při jiné (zkrácené) délce stanovené týdenní pracovní doby se tato sazba minimální mzdy úměrně zvýší. Nedosáhne-li celková mzda zaměstnance výše minimální mzdy, náleží mu doplatek do minimální mzdy. Do dosažené mzdy se ale pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v noci, ve svátek a ani příplatek za práci v sobotu a neděli [1].

2.3.2 Průměrná mzda

Průměrná mzda pro rok 2014 je stanovena na 25 942,00 Kč [4].

2.3.3 Hrubá mzda

Hrubou mzdu vypočteme jako základní mzdu, ke které připočteme příplatky (např. za práci přesčas, ve svátek, v noci, ve zdraví škodlivém prostředí), dále připočteme ostatní složky mzdy (prémie, odměny) a náhrada mzdy (za dovolenou, státem uznané svátky).

Superhrubá mzda je hrubá mzda, navýšená o odvody sociálního a zdravotního pojištění placeného zaměstnavatelem za své zaměstnance. Superhrubá mzda je hrubá mzda navýšená o 34 % (25 % sociální pojištění a 9% zdravotní pojištění).

Čistá mzda se vypočte jako hrubá mzda, od které odečteme zákonné srážky ((záloha na daň z příjmu (15 %), zdravotní (4,5 %) a sociální pojištění (6,5 %) zaměstnance)) [1].

2.4 Zdravotní pojištění

2.4.1 Povinnosti zaměstnavatele

K základním povinnostem zaměstnavatelů patří:

- a) povinnost platit pojistné,
- b) oznamovací povinnost.

Zaměstnavatel je plátcem části pojistného za své zaměstnance. Tato povinnost vzniká dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání a zaniká dnem skončení zaměstnání. Při nástupu do pracovního poměru má zaměstnanec povinnost sdělit zaměstnavateli zdravotní pojišťovnu, u které je pojištěn. Stejnou povinnost má i tehdy, stane-li se pojištěncem jiné zdravotní pojišťovny v době trvání zaměstnání. Tuto povinnost splní do 8 dnů ode dne změny zdravotní pojišťovny.

Zaměstnavatel je povinen nejpozději do 8 dnů od vzniku skutečnosti, která se oznamuje, provést u příslušné zdravotní pojišťovny oznámení o:

- nástupu zaměstnance do zaměstnání a jeho ukončení,
- změně zdravotní pojišťovny.

O oznamovaných skutečnostech je zaměstnavatel povinen vést evidenci a dokumentaci. Průkaznou evidenci je zaměstnavatel povinen vést i o skutečných platbách pojistného. Na žádost příslušné zdravotní pojišťovny je pak povinen předložit údaje rozhodné pro výpočet pojistného každého zaměstnance.

2.4.2 Povinnosti pojištěnců veřejného zdravotního pojištění

Ve zdravotním pojištění má pojištěnec celou řadu povinností vůči zdravotní pojišťovně a při porušení některých z nich mu může být uložena majetková sankce – pokuta

nebo penále. Pokuta, jakož i penále jsou pojištěnci ukládány ve správním řízení – správním rozhodnutím, tzv. platebním výměrem. Institutu výkazu nedoplatků se používá při vyměření dlužného pojistného a penále tehdy, pokud lze reálně předpokládat, že dlužník tyto pohledávky zdravotní pojišťovny nezpochybní.

Mezi základní povinnosti pojištěnce především patří:

Plnit oznamovací povinnost. Pojištěnec, který má na území ČR trvalý pobyt a v rámci kalendářního měsíce není ani jeden zaměstnanec ani OSVČ ani za něj není plátcem pojistného stát, je rovněž povinen tuto skutečnost oznámit příslušné zdravotní pojišťovně do 8 dnů a platit pojistné jako osoba bez zdanitelných příjmů, aktuálně ve výši 1 080 Kč měsíčně.

Dále je pojištěnec povinen oznámit příslušné zdravotní pojišťovně, rovněž ve lhůtě 8 dnů, skutečnosti rozhodné pro vznik nebo zánik povinnosti státu platit za něj pojistné. Za zaměstnance plní tuto povinnost zaměstnavatel – na základě zaměstnancova sdělení.

Rovněž narození dítěte je jeho zákonný zástupce povinen oznámit do 8 dnů ode dne narození zdravotní pojišťovně, u které je v den narození pojištěna matka dítěte.

Při nesplnění oznamovacích povinností může příslušná zdravotní pojišťovna uložit pojištěnci pokutu, až do výše 10 000 Kč.

Zaměstnanec musí sdělit v den nástupu do práce svému zaměstnavateli, u které zdravotní pojišťovny je pojištěn, a rovněž je povinen do 8 dnů informovat svého zaměstnavatele, jestliže se stal během zaměstnání pojištěncem jiné zdravotní pojišťovny.

Hradit příslušné zdravotní pojišťovně pojistné, pokud tento zákon nestanoví jinak.

Pojištěnec má povinnost poskytnout součinnost při poskytování zdravotních služeb a kontrole průběhu individuálního léčebného postupu a dodržovat poskytovatelem stanovený léčebný režim. Podrobit se na vyzvání preventivním prohlídkám, pokud tak stanoví tento zákon nebo obecně závazné právní předpisy. Dodržovat opatření směřující k odvrácení nemoci. Vyvarovat se jednání, jehož cílem je vědomé poškození vlastního zdraví [1].

2.4.3 Přehled o platbách pojistného

Zaměstnavatel je povinen jej nejpozději v den splatnosti pojistného předat každé zdravotní pojišťovně, u které jsou pojištěni jeho zaměstnanci. Obsahuje součet vyměřovacích základů zaměstnanců pojištěných u příslušné zdravotní pojišťovny, celkovou výši pojistného,

vypočteného jako součet pojistného jednotlivých zaměstnanců příslušné zdravotní pojišťovny a počet zaměstnanců, na které se vztahují.

2.4.4 Výše pojistného

Výše pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Rozhodným obdobím, z něhož se zjišťuje vyměřovací základ za zaměstnance, je kalendářní měsíc. Zaměstnavatel odvádí 9 % (2/3) pojistného, které je povinen hradit za zaměstnance, a současně odvádí 4,5 % (1/3) pojistného, kterou je povinen hradit zaměstnanec, a to přímou srážkou z jeho mzdy. Tuto srážku je zaměstnavatel oprávněn provést i bez souhlasu zaměstnance. Pojistné zaměstnavatel odvádí na účet příslušné zdravotní pojišťovny. Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmu fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském nebo důchodovém pojištění. Podle zákona o zdravotním pojištění jsou přesně vyjmenovány příjmy, které se do vyměřovacího základu nezahrnují [1].

2.5 Pojistné na sociální zabezpečení

Výběr pojistného na sociální zabezpečení je prováděn především z důvodu realizace principu solidarity, kdy zaměstnanci, zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné, případně osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění přispívají do systému sociálního zabezpečení v zákonem stanovené výši. Tyto zdroje se pak poskytují v podobě transferů obyvatelstvu prostřednictvím správy sociálního zabezpečení a dalších veřejných institucí (úřady práce, úřady státní sociální pomoci) na dávky důchodového pojištění, dávky nemocenského pojištění, dávky hmotného zabezpečení (podpory v nezaměstnanosti), na provádění nemocenského a důchodového pojištění. Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje částky odvodu pojistného na důchodové pojištění a na nemocenské pojištění. V rámci této skupiny je odváděn rovněž příspěvek na státní politiku zaměstnanosti [1].

2.5.1 Výše pojistného

Výše pojistného se stanoví z vyměřovacího základu zjištěného v tzv. rozhodném období. Za zaměstnance účastných nemocenského a důchodového pojištění u zaměstnavatele 25 % z úhrnu vyměřovacích základů. Rozdělení výše pojistného v následující tabulce č. 2.1.

Tabulka 2. 1. Rozdělení výše pojistného

Důchodové pojištění	21,5%
Nemocenské pojištění	2,3%
Na státní politiku zaměstnanosti	1,2%

Zdroj vlastní zpracování.

- u zaměstnance 6,5 % z vyměřovacího základu, jde-li o zaměstnance, který není v rozhodném období účastněn důchodového spoření.
- u zaměstnance 3,5 % z vyměřovacího základu, jde-li o zaměstnance, který je v rozhodném období účastněn důchodového spoření.

Rozhodné období, z něhož se zjišťuje vyměřovací základ pro odvod pojistného, je kalendářní měsíc, za který se platí pojistné [1].

2.5.2 Vyměřovací základ zaměstnance

Pro pojistné na důchodové pojištění je úhrn příjmů, které jsou nebo byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění.

Zúčtovaným příjmem se rozumí plnění, které bylo v peněžní či nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci anebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru, anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.

Maximální vyměřovací základ

Rozhodným obdobím, z něhož se zjišťuje maximální vyměřovací základ zaměstnance, je kalendářní rok. V období od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2014 je maximálním vyměřovacím základem zaměstnance pro placení pojistného částka ve výši 48 násobku průměrné mzdy, tj. částka 1 245 216 Kč ($48 \times 25\,942$). Po dosažení maximálního vyměřovacího základu neplatí zaměstnanec (6,5 %) a ani zaměstnavatel (25%) pojistné z částky, která přesahuje

tento maximální vyměřovací základ. K vyměřovacím základům zaměstnance, které dosáhl z dalších zaměstnavatelů, tedy zaměstnavatel nepřihlíží [1].

2.6 Zdanění mezd

2.6.1 Poplatník a plátce daně

Poplatníkem je fyzická osoba, která má na území České republiky trvalé bydliště nebo se na tomto území obvykle zdržuje a má daňovou povinnost, která se vztahuje na příjmy plynoucí z České republiky, tak ze zahraničí (daňový rezident). Poplatníkem je ale i osoba, která není v předchozí větě uvedena nebo o které to stanoví mezinárodní smlouvy a má daňovou povinnost, která se vztahuje jen na příjmy plynoucí ze zdroje na území ČR (daňový nerezident), jak to určuje § 2 ZDP [2].

Poplatník daně z příjmu ze závislé činnosti je označován jako zaměstnanec a zaměstnavatel, který daň za poplatníka odvádí, je plátcem daně [5].

2.6.2 Základ daně

Základ daně je úhrn všech zúčtovacích nebo vyplacených zdanitelných příjmů ze závislé činnosti (s výjimkou příjmů zdaněných srážkovou daní a příjmů plynoucích ze zdrojů ze zahraničí do samostatného základu daně) zvýšených o částky odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení. Příspěvků na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů podle zvláštních právních předpisů (zákon č. 589/1992 Sb., č. 592/1992 Sb.) povinen platit zaměstnavatel.

2.6.3 Sazba daně

Sazbu daně z příjmu určuje ZDP a sazbu daně týkající se fyzických osob určuje § 16. Nynější sazba daně je pro všechny účastníky stejná nehledě na výši jejich příjmu a činí 15 %.

Solidární zvýšení daně u záloh

- 1) Při výpočtu podle § 38h odst. 2 se záloha zvýší o solidární zvýšení daně u zálohy
- 2) Solidární zvýšení daně u zálohy činí 7 % z kladného rozdílu mezi:

- a) Příjmy zahrnovanými do základu pro výpočet zálohy a
 - b) čtyřnásobkem průměrné mzdy stanovené podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení.
- 3) Mzdový list musí za každý kalendářní měsíc obsahovat částku odpovídající rozdílu podle odstavce 2 [2].

2.6.4 Výpočet měsíčních záloh

Pokud plátce (zaměstnavatel) nesráží a neodvádí srážkovou daň (§ 6 odst. 4 ZDP), je povinen srážet zaměstnanci z příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků.

Její výše se určí dále uvedeným způsobem ze základu pro výpočet zálohy (dříve označováno jako zdanitelná mzda), kterým se rozumí úhrn příjmů ze závislé činnosti zúčtovaný nebo vyplacený poplatníkovi za kalendářní měsíc nebo za zdaňovací období, vyjma již zmíněných příjmů zdanitelných podle zvláštní sazby daně:

- a) snížený o osvobozené částky (§ 6 odst. 9 ZDP),
- b) zvýšený o částky povinného pojistného.

Záloha na daň ze základu pro výpočet zálohy zaokrouhleného do 100 Kč na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru za kalendářní měsíc činní 15%. Zaokrouhluje se na celé koruny nahoru.

V letech 2013 až 2015 musí zaměstnavatel řešit u zaměstnanců s vyššími příjmy také solidární zvýšení daně u zálohy. A to v těch případech, kdy měsíční příjem zaměstnance převyší čtyřnásobek průměrné mzdy v roce 2014 tedy částku 103 768 Kč. Solidární zvýšení daně u zálohy pak činní 7 % z tohoto převýšení.

V případě, že zaměstnanec podepíše prohlášení na příslušný měsíc (zdaňovacího období), plátce nejprve sníží vypočtenou zálohu v případech, kdy má zaměstnanec nárok, o prokázanou částku měsíční slevy na dani na poplatníka, na jeho invaliditu či na jeho studium, a následně o prokázanou částku měsíčního daňového zvýhodnění na vyživované dítě. Takto snížená záloha se nazývá záloha po slevě [1].

Vzorový příklad na výpočet zálohy na daň a čisté mzdy zaměstnance si ukážeme v následující tabulce č. 2.1. Hrubá mzda činní 24 000 Kč. Zaměstnanec podepsal prohlášení k dani.

Tabulka č. 2.2. Výpočet zálohy na daň

HRUBÁ MZDA	24 000
Pojistné na sociální pojištění:	
Zaměstnavatel 25 %	6 000
Zaměstnanec 6,5 %	1 560
Pojistné na zdravotní pojištění:	
Zaměstnanec 4,5 %	1 080
Zaměstnavatel 9 %	2 160
Základ daně (Superhrubá mzda)	32 160
Zaokrouhleno na 100 nahoru	32 200
Záloha na daň 15 %	4 830
Sleva na poplatníka	2 070
Daň po slevě	2 760
Čistá mzda	18 600

Zdroj vlastní zpracování.

2.6.5 Slevy na dani

Základní slevu ve výši 24 840 Kč na poplatníka; daň se nesnižuje u poplatníka, který k prvnímu lednu zdaňovacího období pobírá starobní důchod z důchodového pojištění nebo ze zahraničního povinného pojištění stejného druhu.

Slevu na manželku (manžela) ve výši 24 840 Kč žijící s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti pokud nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 68 000 Kč.

Je-li manželka (manžel) držitelkou průkazu ZTP/P, zvyšuje se částka 24 840 Kč na dvojnásobek.

Do vlastního příjmu manželky (manžela) se nezahrnují dávky státní sociální podpory, dávky pěstounské péče s výjimkou odměny pěstouna, dávky osobám se zdravotním postižením, příspěvek na péči, sociální služby, dávky pomoci v hmotné nouzi, státní

příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, státní příspěvky na doplňkové penzijní spoření, státní příspěvky podle zákona o stavebním spoření a o státní podpoře stavebního spoření a stipendium poskytované studujícím soustavně se připravujícím na budoucí povolání a příjem plynoucí z důvodu péče o blízkou nebo jinou osobu, která má nárok na příspěvek na péči podle zákona o sociálních službách, který je od daně osvobozen podle § 4 a příjem plynoucí z důvodu péče o blízkou nebo jinou osobu, která má nárok na příspěvek na péči podle zákona o sociálních službách, který je od daně osvobozen podle § 4.

U manželů, kteří mají majetek ve společném jmění manželů, se do vlastního příjmu manželky (manžela) nezahrnuje příjem, který plyne druhému z manželů nebo se pro účely daně z příjmů považuje za příjem druhého z manželů.

Základní slevu na invaliditu ve výši 2 520 Kč, pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění nebo zanikl-li nárok na částečný invalidní důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu tohoto invalidního důchodu a starobního důchodu.

Rozšířenou slevu na invaliditu ve výši 5 040 Kč, pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo jiný důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění, u něhož jednou z podmínek přiznání je, že je invalidní ve třetím stupni, zanikl-li nárok na plný invalidní důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně a starobního důchodu nebo je poplatník podle zvláštních předpisů plně invalidní, avšak jeho žádost o plný invalidní důchod byla zamítnuta z jiných důvodů než proto, že není plně invalidní.

Slevu na držitele průkazu ZTP/P ve výši 1 6140 Kč, je-li poplatník držitelem průkazu ZTP/P.

Slevu na studenta ve výši 4 020 Kč u poplatníka po dobu, po kterou se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, a to až do dovršení věku 26 let nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání až do dovršení věku 28 let. Dobou soustavné přípravy na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem se rozumí doba uvedená podle zvláštních právních předpisů pro účely státní sociální podpory [2].

2.6.6 Daňové zvýhodnění:

Daňové zvýhodnění pro poplatníky daně z příjmů fyzických osob se řídí podle § 35c ZDP.

Poplatník uvedený v § 2 (poplatníci daně z příjmu fyzických osob) má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti na území členského státu Evropské unie, ve výši 13 404 Kč ročně. Poplatník o daňové zvýhodnění sníží daň vypočtenou podle § 16 (sazba daně). Daňové zvýhodnění může poplatník uplatnit formou slevy na dani, daňového bonusu nebo slevy na dani a daňového bonusu.

Je-li nárok poplatníka na daňové zvýhodnění podle odstavce 1 vyšší než daňová povinnost vypočtená podle tohoto zákona za příslušné zdaňovací období, je vzniklý rozdíl daňovým bonusem. Poplatník může daňový bonus uplatnit, pokud jeho výše činí alespoň 100 Kč, maximálně však do výše 60 300 Kč ročně.

Za vyživované dítě poplatníka se pro účely tohoto zákona považuje dítě vlastní, osvojenec, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů, vnuk a dítě nebo vnuk druhého z manželů, pokud jeho (její) rodiče nemají příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit, pokud je:

1. nezletilým dítětem,
2. zletilým dítětem až do dovršení věku 26 let, jestliže nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a
 - soustavně se připravuje na budoucí povolání; příprava na budoucí povolání se posuzuje podle zákona o státní sociální podpoře,
 - nemůže se soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz,
 - nebo z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.

Vyživuje-li dítě v jedné společně hospodařící domácnosti více poplatníků, může daňové zvýhodnění uplatnit ve zdaňovacím období nebo v tomtéž kalendářním měsíci zdaňovacího období jen jeden z nich [2].

3 Mzdová problematika ve Slovenské republice

3.1 Právní úprava

- Zákoník práce – zákon č. 311/2001 Z. z.,
- Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce,
- Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a o nelegálnom zamestnávaní,
- Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení,
- Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca,
- Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení,
- Zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dochodkovom sporení,
- Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov,
- Zákon č. 2/1991 ZB. o kolektívnom vyjednávaní,
- Nariadenie vlády č. 321/2013 Z. z. o minimálnej mzde [7].

Zaměstnavatel je právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává alespoň jednu fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu, a to ustanovuje osobní předpis i v obdobných pracovních vztazích.

Zaměstnancem je fyzická osoba, která v pracovněprávních vztazích, a to ustanovuje osobní předpis i v obdobných pracovních vztazích vykonává pro zaměstnavatele závislou práci.

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v zákoně dále stanoveno jinak. Pracovní poměr vzniká dnem, kdy byl dohodnutý v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce.

Pracovní poměr na dobu určitou je možné dohodnout nejdéle na dva roky. Pracovní poměr na dobu určitou je možné prodloužit nebo opětovně dohodnout v rámci dvou roků nejvíce dvakrát.

3.2 Příjmy ze závislé činnosti podle § 5

3.2.1 Peněžní příjmy

Příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního poměru, státního zaměstnaneckého poměru nebo členského poměru, nebo z obdobného vztahu, v němž je poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu povinen dodržovat pokyny nebo příkazy plátce příjmu, jakož i příjmy za práci žáků a studentů v rámci praktického vyučování.

Příjmy za práci likvidátorů, prokuristů, nucených správců, členů družstev, společníků a jednatelů společností s ručením omezeným a komandistů komanditních společností, a to i když nejsou povinni při výkonu práce pro družstvo nebo společnost dbát příkazů jiné osoby.

Platy a funkční příplatky ústavních činitelů Slovenské republiky, veřejného ochránce práv, poslanců Evropského parlamentu, kteří byli zvoleni na území Slovenské republiky, prokurátorů Slovenské republiky a vedoucích ostatních ústředních orgánů státní správy Slovenské republiky stanovené zvláštními předpisy.

Odměny za výkon funkce ve státních orgánech, v orgánech územní samosprávy a v orgánech jiných právnických osob nebo společenství,

- a) odměny obviněných ve vazbě a odměny odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody poskytované podle zvláštního předpisu,
- b) příjmy z prostředků sociálního fondu poskytované podle zvláštního předpisu.

Příjmy plynoucí v souvislosti s minulým, současným nebo budoucím výkonem závislé činnosti nebo funkce bez ohledu na to, zda poplatník pro plátce příjmu skutečně vykonával, vykonává nebo bude provádět tuto závislou činnost nebo funkci.

Odměna za výkon funkce předsedy, člena a zapisovatele volební komise předsedy, člena a zapisovatele komise pro referendum a sčítacího komisaře.

3.2.2 Nepeněžní příjmy

Dále jsou příjmy zaměstnance i po dobu osmi bezprostředně po sobě následujících kalendářních let od zařazení motorového vozidla do užívání včetně, částka ve výši 1 % v 1. prvním roku ze vstupní ceny (§ 25) motorového vozidla zaměstnavatele, poskytnutého na používání pro služební a soukromé účely za každý i započatý kalendářní měsíc; pokud jde

o pronajaté motorové vozidlo, vychází se z pořizovací ceny u původního vlastníka, a to i pokud dojde k následné koupi pronajatého motorového vozidla, přičemž pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely tohoto ustanovení se o tuto daň vstupní cena zvýší,

2. v následujících sedmi kalendářních letech ze vstupní ceny motorového vozidla podle prvního bodu každoročně snižené o 12,5 % k prvnímu dni příslušného kalendářního roku za každý i započatý kalendářní měsíc jeho poskytnutí na používání pro služební a soukromé účely, přičemž pro účely výpočtu nepeněžního příjmu se vstupní cena motorového vozidla zaměstnavatele dle prvního bodu zvýší i o částku technického zhodnocení motorového vozidla provedeného v těchto letech.

Rozdíl mezi vyšší tržní cenou zaměstnanecké akcie a cenou této akcie garantovanou zaměstnaneckého řízení v den skutečné realizace zaměstnanecké opce, snižený o částku zaplacenou zaměstnancem za nákup zaměstnanecké opce. Zaměstnaneckého řízení pro účely tohoto zákona je opce nabyta zaměstnavatelem zaměstnancům nebo od obchodní společnosti ekonomicky propojené s obchodní společností zaměstnavatele, kterou nelze zcizit. Zaměstnaneckou akcií pro účely tohoto zákona je akcie nabyta zaměstnancům od zaměstnavatele nebo od obchodní společnosti ekonomicky propojené s obchodní společností zaměstnavatele.

Cena nebo výhra přijata zaměstnancem, který se zúčastnil soutěže vyhlášené svým zaměstnavatelem. Za příjem zaměstnance se považuje i taková cena nebo výhra přijata manželem (manželkou) zaměstnance a dětmi zaměstnance, které se pro účely tohoto zákona považují u tohoto zaměstnance za vyživované (§ 33), pokud se takové soutěže zúčastnili, přičemž tato cena nebo výhra se u těchto výherců posuzuje samostatně [§ 9 odst. 2 písm. m)] [6].

Sociální pojištění

Odvody sociálního pojištění vyplývají podle § 128 Zákona č.461/2003 Z.z o Sociálním poistení.

3.2.3 Druhy sociálního pojištění

Nemocenské pojištění jako pojištění pro případ ztráty nebo snížení příjmu z výdělečné činnosti a na zabezpečení příjmu v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, těhotenství a mateřství, důchodové pojištění, a to se skládá z:

- a) starobní pojištění jako pojištění pro zajištění příjmu ve stáří a pro případ smrti,
- b) invalidní pojištění jako pojištění pro případ poklesu schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu pojištěnce a pro případ smrti.

Úrazové pojištění jako pojištění pro případ poškození zdraví nebo úmrtí v důsledku pracovního úrazu, služebního úrazu (dále jen " pracovní úraz ") a nemoci z povolání.

Garanční pojištění jako pojištění pro případ platební neschopnosti zaměstnavatele na uspokojení nároků zaměstnance a na úhradu příspěvků na starobní důchodové spoření nezaplacených zaměstnavatelem do základního fondu příspěvků na starobní důchodové spoření.

Pojištění v nezaměstnanosti jako pojištění pro případ ztráty příjmu z činnosti zaměstnance v důsledku nezaměstnanosti a na zabezpečení příjmu v důsledku nezaměstnanosti [7].

3.2.4 Sazby pojistného

Podle zákona o sociálním pojištění, je pojištění rozdělené na více druhů pojistného, jednotlivé sazby odvodů pojistného jsou proto různé [7].

Sazby jednotlivých druhů pojistného jsou uvedeny v následující tabulce 3.1.

Tab. 3.1 Sazby pojistného

<i>Druh sociálního pojištění</i>	<i>Zaměstnanec</i>	<i>Zaměstnavatel</i>
Nemocenské pojištění (§ 130)	1,4 % z VZ (nejvíce 56,35 EUR)	1,4 % z VZ (nejvíce 56,35 EUR)
Důchodové pojištění (§ 131)	4,0 % z VZ (nejvíce 161 EUR)	14,0 % z VZ (nejvíce 563,5 EUR)
Invalidní pojištění (§ 132)	3,0 % z VZ (nejvíce 120,75 EUR)	3,0 % z VZ (nejvíce 120,75 EUR)
Pojištění v nezaměstnanosti (§ 136)	1,0 % z VZ (nejvíce 40,25 EUR)	1,0 % z VZ (nejvíce 40,25 EUR)
Úrazové pojištění (§ 133)	neplatí	0,8 % z VZ
Garanční pojištění (§ 135)	neplatí	0,25 % z VZ (nejvíce 10,06 EUR)
Pojištění do rezervního fondu solidarity (§ 137)	neplatí	4,75 % z VZ

Zdroj: vlastní zpracování

3.2.5 Vyměřovací základ § 138

Vyměřovací základ zaměstnance, který vykonává výdělečnou činnost uvedenou v § 3 odst. 1 písm. a), je příjem plynoucí z této výdělečné činnosti kromě příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny podle zvláštního předpisu, příspěvků na doplňkové důchodové spoření, které platí zaměstnavatel za zaměstnance a příjmů zaměstnance poskytovaných zaměstnavatelem podle zvláštního předpisu.

Vyměřovací základ zaměstnance je i podíl na zisku vyplacený obchodní společností nebo družstvem zaměstnanci bez účasti na základním kapitálu této společnosti nebo družstva. Vyměřovací základ zaměstnance, který vykonává výdělečnou činnost uvedenou v § 3 odst. 2 a 3, je příjem plynoucí z této výdělečné činnosti kromě příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny podle právních předpisů státu, podle kterých se tento příjem zdaňuje.

Pod pojmem rozhodující období běžné rozumíme poslední kalendářní měsíc.

Vyměřovací základ je řádně definovaný vždy konkrétním zákonem. Je to v převážné míře hrubá mzda zaměstnance, kterou je zaměstnanec v příslušném měsíci odměňovaný.

Vždy to, ale nemusí být částka, která vychází jako hrubá mzda z důvodu, že v zákoně máme pro odvody pojistného určené minimální a maximální vyměřovací základ.

- a) minimální VZ je k 01. 01. 2010 zrušen,
- b) maximální VZ od 01. 01. 2013 se sjednocuje a zároveň zvyšuje maximální suma VZ zaměstnavatele na placení pojistného na nemocenské, důchodové, garanční pojištění, pojištění v nezaměstnanosti a do rezervního fondu solidarity na 5-násobek 1/12 všeobecného vyměřovacího základu. V roce 2014 činí 4025 €. Jediné úrazové pojištění nemá stanovený maximální vyměřovací základ.

Všeobecný vyměřovací základ (§ 11) Zákona o Sociálnom poistení je 12-násobek průměrné měsíční mzdy v hospodářství SR zjištěné statistickým úřadem za příslušný kalendářní rok. Průměrná mzda v roce 2014 činí 805 €.

Všeobecný vyměřovací základ je tedy:

$$805 \times 12 = 9\,660 \text{ €} \quad (3.1)$$

Suma pojistného se určuje procentuální sazbou z vyměřovacího základu dosáhnutého v rozhodném období.

Zaměstnanec (§ 4) pro účely nemocenského pojištění, důchodového pojištění a pojištění v nezaměstnanosti je, pokud tento zákon nestanoví jinak, fyzická osoba v právním vztahu, který jí zakládá právo pro pravidelný měsíční příjem podle § 3 odst. 1 písm. a) a odst. 2 a 3, kromě:

1. fyzické osoby v poměru na základě dohody o pracovní činnosti,
2. fyzické osoby v právním vztahu na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud je příjemcem:
 - a) starobního důchodu,
 - b) invalidního důchodu,
 - c) výsluhového důchodu podle zvláštního předpisu a dovršila důchodový věk,

- d) invalidního výsluhového důchodu podle zvláštního předpisu,
3. žák střední školy a studenta vysoké školy při praktickém vyučování v období odborné praxe.

Pojištěnec

Pojištěnec (§ 6) podle tohoto zákona je fyzická osoba, která je nemocensky pojištěna, důchodově pojištěna nebo pojištěna v nezaměstnanosti podle tohoto zákona.

Pojištěnec podle tohoto zákona je pro účely důchodového pojištění i fyzická osoba, která získala období důchodového pojištění podle § 60 odst. 2, 4 a 5 [8].

3.3 Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění je z důvodů, že právě z tohoto pojištění se platí vyšetření u lékaře, různé preventivní prohlídky, v případě nemoci se z tohoto pojištění proplácí určitá výše sumy předepsaných léků určených na léčbu, různé léčení, rehabilitační pobyty, hospitalizace v nemocnici [7].

Zdravotní pojištění se řídí zákonem Č. 580/2004 Z. Z. – Zákon o zdravotním pojištění

Tento zákon stanoví zdravotní pojištění, právní vztahy vznikající na základě zdravotního pojištění a přerozdělování pojistného na veřejné zdravotní pojištění (dále jen "pojistné").

3.3.1 Pojem a druhy zdravotního pojištění

Zdravotní pojištění je podle § 2 povinné veřejné zdravotní pojištění, na jehož základě se poskytuje pojištěncům veřejného zdravotního pojištění (dále jen "pojistník") za podmínek stanovených tímto zákonem zdravotní péče a služby související s poskytováním zdravotní péče (dále jen "zdravotní péče") v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem.

Individuální zdravotní pojištění, na jehož základě se poskytuje pojištěncům individuálního zdravotního pojištění zdravotní péče v rozsahu stanoveném ve smlouvě podle zvláštního předpisu.

Provádění veřejného zdravotního pojištění je činnost ve veřejném zájmu, při níž se hospodáří s veřejnými prostředky. Veřejné zdravotní pojištění provádějí zdravotní pojišťovny za podmínek stanovených ve zvláštním předpise [9].

3.3.2 Vyměřovací základ § 13

Vyměřovací základ zaměstnance je plnění poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci podle § 10b (výdělečná činnost) odst. 1 písm. a) a odst. 2 až 4.

Vyměřovací základ pojištěnce podle § 11 odst. 2 je základ daně z příjmů z výdělečné činnosti podle § 10b (výdělečná činnost) odst. 1 písm. c) až e). Pokud pojištěnec takový příjem nemá, je vyměřovacím základem jím určená částka.

Vyměřovací základ zaměstnavatele pro účely placení pojistného je vyměřovací základ jeho zaměstnance, pokud v odstavci 5 není stanoveno jinak.

Vyměřovací základ zaměstnavatele pro platbu pojistného za zaměstnance je vyměřovací základ každého zaměstnance podle odstavce 1 za rozhodující období upravený podle odstavce 9. Pokud měl zaměstnanec v rozhodném období postupně nebo souběžně více plátců pojistného (odstavec 8), do vyměřovacího základu zaměstnavatele v rozhodujícím období se započte poměrná část vyměřovacího základu pojištěnce. Poměrná část se určí jako součin vyměřovacího základu zaměstnance podle odstavce 1 a podílu vyměřovacího základu pojištěnce uvedeného v odstavci 8 a upraveného podle odstavce 9 a vyměřovacího základu pojištěnce uvedeného v odstavci 8 neupraveného podle odstavce 9 [9].

Minimální vyměřovací základ za zaměstnance a zaměstnavatele není určený.

Maximální vyměřovací základ měsíčních záloh je 4 025 EUR, nejvíce však pětinasobek průměrné měsíční mzdy, která je 805 EUR. Maximální vyměřovací základ za rok 2014 je suma 48 300 EUR (60-násobek průměrné měsíční mzdy) [10].

3.4 *Nezdanitelné části základu daně § 11 ZDP*

Základ daně (dílní základ daně) zjištěný z příjmů podle § 5 nebo § 6 odst. 1 a 2 nebo součet dílních základů daně z těchto příjmů se snižuje o nezdanitelné části základu daně uvedené v odstavcích 2, 3, 8 a 10.

Pokud poplatník v příslušném zdaňovacím období dosáhne základ daně, který:

- a) se rovná nebo je nižší než 100 - násobek částky životního minima platného k 1. lednu příslušného zdaňovacího období (dále jen "platná životní minimum"), nezdanitelná

část základu daně ročně na poplatníka je částka odpovídající 19,2 násobku částky životního minima) platného k 1. lednu příslušného zdaňovacího období (dále jen "platná životní minimum"),

b) je vyšší než 100 - násobek platného životního minima, nezdanielná část základu daně ročně na poplatníka je částka odpovídající rozdílu 44,2 násobku platného životního minima a jedné čtvrtiny základu daně. Pokud tato částka je nižší než nula, nezdanielná část základu daně ročně na poplatníka se rovná nule.

c) rovnající se nebo nižší než 176,8 násobek platného životního minima a jeho manželka (manžel) žijící s poplatníkem v domácnosti) v tomto zdaňovacím období

- nemá vlastní příjem, nezdanielná část základu daně ročně na manželku (manžela) je částka odpovídající 19,2 násobku platného životního minima,
- má vlastní příjem nepřesahující částku odpovídající 19,2 násobku platného životního minima, nezdanielná část základu daně ročně na manželku (manžela) je rozdíl mezi částkou odpovídající 19,2 násobku platného životního minima a vlastním příjmem manželky (manžela),
- má vlastní příjem přesahující částku odpovídající 19,2 násobku platného životního minima, nezdanielná část základu daně na manželku (manžela) se rovná nule,

d) vyšší než 176,8 násobek platného životního minima a jeho manželka (manžel) žijící s poplatníkem v domácnosti 57) v tomto zdaňovacím období

- nemá vlastní příjem, nezdanielná část základu daně ročně na manželku (manžela) je částka odpovídající rozdílu 63,4 násobku platného životního minima a jedné čtvrtiny základu daně tohoto poplatníka; pokud tato částka je nižší než nula, nezdanielná část základu daně na manželku (manžela) se rovná nule,
- má vlastní příjem, nezdanielná část základu daně ročně na manželku (manžela) je částka vypočtená podle prvního bodu, snižená o vlastní příjem manželky (manžela); pokud tato částka je nižší než nula, nezdanielná část základu daně na manželku (manžela) se rovná nule.

Pro účely uplatnění nezdánitelné části základu daně podle § 11 ZDP odst. 3 se považuje za:

- a)** manželku (manžela), na kterou si může poplatník uplatnit nezdánitelnou část základu daně, manželka (manžel) žijící s poplatníkem v domácnosti, která se v příslušném zdaňovacím období starala o vyživované (§ 33 odst. 2) nezletilé dítě podle zvláštního předpisu) žijící s poplatníkem v domácnosti, nebo která v příslušném zdaňovacím období pobírala peněžitý příspěvek na opatrování) nebo byla zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání) nebo je považována za občana se zdravotním postižením, nebo je považována za občana s těžkým zdravotním postižením) a současně
- b)** vlastní příjem manželky (manžela) příjem manželky (manžela) snížený o zaplacené pojistné a příspěvky, které manželka (manžel) v příslušném zdaňovacím období byla (byl) povinná z tohoto příjmu zaplatit; do vlastního příjmu manželky (manžela) se nezahrnuje zaměstnanecká prémie podle § 32a, daňový bonus podle § 33, zvýšení důchodu pro bezmocnost, státní sociální dávky) a stipendium poskytované studentovi, který se soustavně připravuje na budoucí povolání.

Poplatník, který si může uplatnit nezdánitelnou část základu daně podle § 11 ZDP odst. 3 jen jeden nebo několik kalendářních měsíců ve zdaňovacím období, může snížit základ daně o nezdánitelnou část základu daně odpovídající jedné dvanáctině nezdánitelné části základu daně podle § 11 ZDP odst. 3 za každý kalendářní měsíc, na jehož začátku byly splněny podmínky pro uplatnění této nezdánitelné části základu daně.

Základ daně poplatníka se nesnižuje o částku vypočtenou podle § 11 ZDP odst. 2, pokud poplatník je na začátku zdaňovacího období poživatelem starobního důchodu nebo předčasného starobního důchodu ze sociálního pojištění, důchodového spoření nebo důchodu ze zahraničního povinného pojištění stejného druhu, nebo výsluhový důchodu (dále jen "důchod") nebo pokud mu důchod byl přiznán zpětně k počátku zdaňovacího období nebo k začátku předchozích zdaňovacích období a jestliže částka tohoto důchodu je v úhrnu vyšší než částka, o kterou se snižuje základ daně podle § 11 ZDP odst. 2. Jestliže částka důchodu v úhrnu nepřesahuje částku, o kterou se snižuje základ daně podle odstavce 2, sníží se základ daně podle § 11 ZDP odst. 2 jen ve výši rozdílu mezi částkou, o kterou se snižuje základ daně podle § 11 ZDP odst. 2 a vyplacenou částkou důchodu.

Základ daně se snižuje o nezdanitelnou část základu daně podle § 11 ZDP odst. 3 i u poplatníka s omezenou daňovou povinností, jestliže úhrn jeho zdanitelných příjmů ze zdrojů na území Slovenské republiky (§ 16) v příslušném zdaňovacím období tvoří nejméně 90 % ze všech příjmů tohoto poplatníka, které mu plynou ze zdrojů na území Slovenské republiky a ze zdrojů v zahraničí.

Nezdanitelná část základu daně je do 31. prosince 2016 i částka prokazatelně zaplacených dobrovolných příspěvků na starobní důchodové spoření, a to maximálně do výše 2 % ze základu daně (dílčího základu daně) zjištěného z příjmů podle § 5 ZDP nebo podle § 6 ZDP odst. 1 a 2 nebo ze součtu dílčích základů daně z těchto příjmů. Částka podle věty první nesmí přesáhnout výši 2 % ze 60-násobku průměrné měsíční mzdy v ekonomice Slovenské republiky zjištěné Statistickým úřadem Slovenské republiky za kalendářní rok, který dva roky předchází kalendářnímu roku, za který se zjišťuje základ daně.

Jestliže byla poplatníkovi vyplacena částka podle zvláštního předpisu a tento poplatník si v předchozích zdaňovacích obdobích uplatnil nezdanitelnou část základu daně podle § 11 ZDP odst. 8, je povinen zvýšit si základ daně do tří zdaňovacích období po skončení zdaňovacího období, ve kterém byla tato částka vyplacena, o částku zaplacených dobrovolných příspěvků na starobní důchodové spoření, o kterou si v předchozích zdaňovacích obdobích snížil základ daně [6].

3.5 Daňový bonus § 33 ZDP

Poplatník, který ve zdaňovacím období měl zdanitelné příjmy podle § 5 alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy nebo který měl zdanitelné příjmy podle § 6 odst. 1 a 2 alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy a vykázal základ daně (dílčí základ daně) z příjmů podle § 6 odst. 1 a 2, může uplatnit daňový bonus v částce 19,32 Euro měsíčně na každé vyživované dítě žijící v domácnosti s poplatníkem, přechodný pobyt dítěte mimo domácnost nemá vliv na uplatnění tohoto daňového bonusu. o částku daňového bonusu se snižuje daň.

Za vyživované dítě poplatníka, a to vlastní, osvojené, dítě převzaté do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu a dítě druhého z manželů, se považuje nezaopatřené dítě podle zvláštního předpisu.

Poplatník, který je rodič dítěte nebo u něhož jde ve vztahu k dítěti o péči nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě s ním žije v domácnosti,

může uplatnit daňový bonus po uplynutí zdaňovacího období, pokud manžel (manželka) tohoto dítěte nemá za toto zdaňovací období zdanitelné příjmy přesahující částku podle § 11 odst. 2 písm. a).

Jestliže dítě (děti) uvedené v odstavci 2 vyživují v domácnosti více poplatníků, může si daňový bonus uplatnit jen jeden z nich. Při použití ustanovení odstavce 5 může uplatnit poměrnou část daňového bonusu po část zdaňovacího období jeden z poplatníků na všechny vyživované děti a po zbývajících část druhý z poplatníků. Pokud podmínky pro uplatnění daňového bonusu splňuje více poplatníků a pokud se nedohodnou jinak, daňový bonus na všechny vyživované děti se použije nebo se přizná v pořadí matka, otec, jiná oprávněná osoba.

Poplatník, který vyživuje dítě jen jeden nebo několik kalendářních měsíců ve zdaňovacím období, lze snížit daň nebo zálohy na daň z příjmů podle § 5 jen o částku daňového bonusu podle odstavce 1 za každý kalendářní měsíc, na jehož počátku byly splněny podmínky pro jeho uplatnění. Daňový bonus lze uplatnit již v kalendářním měsíci, ve kterém se dítě narodilo nebo v němž začíná soustavná příprava dítěte na budoucí povolání, nebo ve kterém bylo osvojené nebo převzaté do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

Daňový bonus lze uplatnit maximálně do výše daně vypočtené za příslušné zdaňovací období podle tohoto zákona. Pokud částka daně vypočítaná za příslušné zdaňovací období je nižší než částka uplatňovaného daňového bonusu, poplatník, který podává daňové přiznání, požádá místně příslušného správce daně o vyplacení částky ve výši rozdílu mezi částkou daňového bonusu a částkou daně vypočtenou za příslušné zdaňovací období, přičemž při vrácení této částky správce daně, postupuje jako při vrácení daňového přeplatku jde-li o poplatníka, který má zdanitelné příjmy podle § 5 nebo kterému bylo provedeno roční zúčtování, použije se postup podle § 35 odst. 5 a 7 nebo § 36 odst. 5 nebo § 38.

Pokud poplatník ve zdaňovacím období dosáhl zdanitelné příjmy podle § 5 alespoň ve výši poloviny minimální mzdy jen v některých kalendářních měsících a zaměstnavatel, který je plátcem daně, přiznal v těchto kalendářních měsících daňový bonus, neztrácí nárok na již přiznaný daňový bonus.

Daňový bonus může uplatnit i poplatník, který ve zdaňovacím období nedosáhl zdanitelné příjmy podle § 5 alespoň ve výši 6 násobku minimální mzdy, jestliže v tomto zdaňovacím období dosáhl zdanitelné příjmy podle § 6 odst. 1 a 2 alespoň ve výši

šestinásobku minimální mzdy a vykázal základ daně (dílčí základ daně) z příjmů podle § 6 odst. 1 a 2.

Pokud poplatník ve zdaňovacím období pobíral zdanitelné příjmy podle § 5 a zaměstnavatel, který je plátcem daně, přiznal daňový bonus pouze v poměrné části a v tomto zdaňovacím období poplatník vykázal i základ daně podle § 6 odst. 1 a 2, může si zbývající poměrnou část daňového bonusu nepřiznanou zaměstnavatelem, který je plátcem daně, uplatnit při podání přiznání.

Daňový bonus podle odstavců 1 až 9 si může uplatnit i poplatník s omezenou daňovou povinností, jestliže úhrn jeho zdanitelných příjmů ze zdrojů na území Slovenské republiky (§ 16) v příslušném zdaňovacím období tvoří nejméně 90 % ze všech příjmů tohoto poplatníka, které mu plynou ze zdrojů na území Slovenské republiky a ze zdrojů v zahraničí [6].

3.6 Sazba daně

Pokud tento zákon nestanoví jinak, sazba daně ze základu daně fyzické osoby zjištěného podle § 4 ZDP je:

- a) 19 % té části základu daně, která nepřesáhne 176,8 násobek částky životního minima platného včetně,
- b) 25 % té části základu daně, která přesáhne 176,8 násobek platného životního minima,

Zvláštní sazba daně § 15a

Zdanitelný příjem ze závislé činnosti plynoucí prezidentovi Slovenské republiky, poslanci Národní rady Slovenské republiky, členovi vlády Slovenské republiky, předsedovi a místopředsedovi Nejvyššího kontrolního úřadu Slovenské republiky (dále jen "vybraný ústavní činitel") podle zvláštního předpisu včetně příjmu uvedeného v § 5 odst. 1 písm. f) a odst. 3 písm. c) od zaměstnavatele, který je plátcem daně a vyplácí vybranému ústavnímu činiteli příjmy podle zvláštního předpisu kromě sazby daně podle § 15 písm. a), podléhá zdanění i zvláštní sazbou daně ve výši **5 %** (dále jen "zvláštní daň").

Částka zvláštní daně vybraného ústavního činitele, vypočtená ze zdanitelného příjmu ze závislé činnosti uvedeného v odstavci 1 sazbou podle odstavce 1, zaokrouhlená na

eurocenty dolů, při výpočtu základu daně nesnižuje úhrn zdanitelných příjmů ze závislé činnosti vybraného ústavního činitele.

Zaměstnavatel, který je plátcem daně, odpovídá za správnost výpočtu, sražení a odvedení zvláštní daně. Zvláštní daň vybraného ústavního činitele odvede zaměstnavatel, který je plátcem daně, správci daně ve lhůtě podle § 35 odst. 6 a její odvedením je zvláštní daň vypořádána, přičemž pokud plátce daně neprovede srážku, nesrazí daň ve správné výši nebo sraženou daň neodvede, použije se postup uvedený v § 43 odst. 12 [6].

3.7 Vybírání a placení záloh na daň a daně z příjmů ze závislé činnosti § 35

Zaměstnavatel, který je plátcem daně, vybere zálohu na daň ze zdanitelné mzdy s výjimkou uvedenou v § 35 odst. 8. zdanitelného mzdou je úhrn zdanitelných příjmů ze závislé činnosti zúčtovaných a vyplacených zaměstnanci za kalendářní měsíc nebo zdaňovací období, snížený o:

- a) částky sražené na pojistné a příspěvky, které je povinen platit zaměstnanec,
- b) nezdaniitelnou část základu daně na poplatníka [§ 11 odst. 2 písm. a)]; základ daně pro výpočet zálohy na daň za kalendářní měsíc se sníží o částku odpovídající jedné dvanáctině nezdaniitelné části základu daně na poplatníka [§ 11 odst. 2 písm. a)]; na nezdaniitelné části základu daně podle § 11 odst. 2 písm. b), 3, 6 a 8 zaměstnavatel, který je plátcem daně, přihlédne až při ročním zúčtování za zdaňovací období.

Záloha na daň ze zdanitelné mzdy zaokrouhlené podle § 47, zúčtované a vyplacené za kalendářní měsíc nebo zdaňovací období je 19 % z té části zdanitelné mzdy, nepřekročí 1/12 částky 176,8 násobku platného životního minima včetně a 25 % z té části zdanitelné mzdy, která přesáhne 1/12 částky 176,8 násobku platného životního minima. Tento záloha na daň se sníží o částku odpovídající částce daňového bonusu podle § 33 odst. 1.

Záloha na daň se srazí při výplatě nebo při poukázání nebo při připsání zdanitelné mzdy zaměstnanci k dobru bez ohledu na to, za které období se tato zdanitelná mzda vyplácí. Pokud zaměstnavatel, který je plátcem daně, provádí vyúčtování příjmů ze závislé činnosti měsíčně, srazí zálohu na daň při vyúčtování zdanitelné mzdy za uplynulý kalendářní měsíc zaměstnanci:

- a) jehož zdanitelná mzda spočívá jen v nepeněžním plnění nebo nepeněžní plnění tvoří větší část zdanitelné mzdy, kdy nelze srážku provést, záloha na daň se srazí dodatečně při nejbližším peněžním plnění nebo se daň vyrovná při ročním

zúčtování (§ 38) nebo při podání daňového přiznání (§ 32), nebo pokud zaměstnanci nevznikne povinnost podat daňové přiznání podle § 32, daň se v termínu na podání daňového přiznání (§ 49) považuje za vypořádanou,

- b)** jehož příjem ze závislé činnosti a náhrada tohoto příjmu za dovolenou je složený z eurové části a z části v cizí měně, záloha na daň se srazí ze zdanitelné mzdy vypočtené ze součtu eurové části a části v cizí měně přepočítané na eura; ustanovení zvláštního předpisu o srážkách zálohy na daň se nepoužijí,
- c)** kterému zaměstnavatel poskytuje k příjmu ze závislé činnosti zahraniční příspěvek podle zvláštního předpisu, zálohu na daň se srazí ze zdanitelné mzdy vypočtené ze součtu eurové části a zahraničního příspěvku přepočteného na Eura.

U zaměstnance, který nepodal prohlášení podle § 36 odst. 6, je osobou povinnou mzdou úhrn zdanitelných příjmů ze závislé činnosti, které mu zaměstnavatel, který je plátcem daně, vyplatil, snížený o částky sražené na pojistné a příspěvky, které je povinen platit zaměstnanec.

Zaměstnavatel, který je plátcem daně, sníží zálohu na daň o částku daňového bonusu zaměstnanci, který u něho podal prohlášení podle § 36 odst. 6, jestliže úhrn zdanitelných příjmů ze závislé činnosti vyplacených tímto zaměstnavatelem v příslušném kalendářním měsíci je u tohoto zaměstnance alespoň ve výši poloviny minimální mzdy o tuto částku sníží zaměstnavatel, který je plátcem daně, odvod záloh na daň za příslušný kalendářní měsíc.

Zaměstnavatel, který je plátcem daně, odvede zálohy na daň snížené o úhrn daňového bonusu podle odstavce 5 nejpozději do pěti dnů po dni výplaty, poukázání nebo připsání zdanitelné mzdy zaměstnanci k dobru, pokud správce daně na žádost zaměstnavatele, který je plátcem daně, neurčí jinak.

Zaměstnavatel, který je plátcem daně, odpovídá za vyplacení daňového bonusu. Pokud je částka zálohy na daň zaměstnance, který pobíral za kalendářní měsíc zdanitelný příjem ze závislé činnosti ve výši alespoň poloviny minimální mzdy od zaměstnavatele, který je plátcem daně, u něhož podal prohlášení podle § 36 odst. 6, nižší než částka daňového bonusu nebo pokud zdanitelná mzda tohoto zaměstnance spočívá jen v nepeněžním plnění, nebo nepeněžní plnění tvoří větší část zdanitelné mzdy, kdy nelze srážku zálohy na daň provést, vyplatí zaměstnavatel, který je plátcem daně, tomuto zaměstnanci částku daňového bonusu nebo jeho část z úhrnné částky záloh na daň a daně, včetně daně vybrané podle § 43 sražené všem zaměstnancům.

Pokud je úhrnná částka záloh na daň a daně sražená všem zaměstnancům nižší než úhrnná částka daňového bonusu pro oprávněné zaměstnance, zaměstnavatel, který je plátcem daně, při výplatě, připsání nebo poukázání mzdy zaměstnanci k dobru vyplatí zaměstnanci daňový bonus nebo jeho část do výšky stanovené tímto zákonem za příslušný kalendářní měsíc ze svých prostředků.

V tomto případě zaměstnavatel, který je plátcem daně, požádá na tiskopise podle § 39 odst. 9 písm. a), po skončení kalendářního čtvrtletí za příslušné kalendářní měsíce tohoto čtvrtletí místně příslušného správce daně o poukázání částky ve výši rozdílu mezi částkou daňového bonusu pro oprávněné zaměstnance a úhrnnou částkou záloh na daň a daně, včetně daně vybrané podle § 43, které srazil všem zaměstnancům. Správce daně je povinen částku rozdílu uvedenou v žádosti poukázat zaměstnavateli, který je plátcem daně, nejpozději do 15 pracovních dnů od doručení žádosti; pro tyto účely správce daně nevydává rozhodnutí podle zvláštního předpisu.

Pokud správce daně v této lhůtě zahájí daňovou kontrolu a částka stanovená daňovou kontrolou se neliší od částky uvedené v žádosti, vrátí tuto částku do 15 dnů od ukončení daňové kontroly, přičemž pro tyto účely správce daně nevydává rozhodnutí podle zvláštního předpisu. Pokud správce daně zjistí, že částka rozdílu zjištěná daňovou kontrolou se odlišuje od částky rozdílu uvedené v žádosti, postupuje podle zvláštního předpisu a částku rozdílu vrátí do 15 dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí.

Zaměstnavatel, který je plátcem daně, nevybere zálohu na daň podle předchozích odstavců, pokud:

- a) je prokázáno, že poplatník s neomezenou daňovou povinností, který se na území Slovenské republiky obvykle zdržuje, platí zálohy na daň podle § 34,
- b) jde o příjmy zaměstnance, které jsou zdaňovány v zahraničí.

Zaměstnavatel, který je plátcem daně, který vyplácí zdanitelnou mzdu najednou za více kalendářních měsíců příslušného zdaňovacího období, vypočte zálohu na daň a přizná a vyplatí daňový bonus tak, jako by byla zdanitelná mzda vyplacena v jednotlivých měsících, je-li tento způsob zdanění pro zaměstnance výhodnější [6].

4 Praktická aplikace

V této kapitole je uváděno daňové zatížení za rok 2014 a výše čisté mzdy na příkladu fiktivních poplatníků daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti v České a Slovenské republice a jejich následné porovnání.

Poplatníci z těchto zemí budou pobírat minimální, průměrnou mzdu v jejich zemích a mzdu nadstandartní ve výši 200 000 Kč. Dále bylo vypočítáno jejich sociální a zdravotní pojištění a zálohy na daň.

Pro porovnání byl určen u slovenského poplatníka přepočít z eura na české koruny, kurzem ČNB 27,48 CZK/EUR platným k 02. 01. 2014, přepočty se budou zaokrouhlovat na celé koruny nahoru [11].

U poplatníků z obou zemí je vycházeno ze zákonů platných k 1. 1. 2014.

4.1 *Příklad č. 1*

Poplatníci pobírají minimální měsíční mzdu od svého zaměstnavatele, u kterého podepsali prohlášení k dani. Minimální měsíční mzda u poplatníka z České republiky je 8 500 Kč. Minimální měsíční mzda u poplatníka ze Slovenské republiky je 352 Euro převedeno na české koruny 9 673 Kč.

4.1.1 **Daňová povinnost poplatníka České republiky**

Český poplatník měl v lednu 2014 minimální měsíční mzdu ve výši 8 500 Kč, která také byla jeho hrubou mzdou. Díky podepsanému prohlášení k dani má nárok na uplatnění slevy na poplatníka ve výši 2 070 Kč. V následující tabulce č. 4. 1. je vypočítaná mzda tohoto poplatníka.

Tabulka č. 4. 1. Výpočet mzdy

Položka	Poplatník ČR (v Kč)
Hrubá mzda	8 500
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem 25 %	2 125
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem 9 %	765
Sociální pojištění ze mzdy 6,5 %	553
Zdravotní pojištění ze mzdy 4,5 %	383
Základ daně = Superhrubá mzda	11 390
Základ daně po zaokrouhlení	11 400
Daň 15 %	1 710
Sleva na poplatníka	2 070
Daň po slevě	0
Záloha na daň	0
Čistá mzda	7 464

Zdroj: vlastní zpracování

4.1.2 Daňová povinnost poplatníka Slovenské republiky

Slovenský poplatník měl v lednu 2014 minimální měsíční mzdu ve výši 352 Eur/9 673 Kč, která také byla jeho hrubou mzdou. Díky podepsanému prohlášení k dani má nárok na uplatnění nezdánitelného základu daně ve výši 316, 94 Eur/8 710 Kč. V následující tabulce č. 4. 2. je vypočítaná mzda tohoto poplatníka. Pro porovnání byl určen u slovenského poplatníka přepočet z eura na české koruny, kurzem ČNB 27,48 CZK/EUR platným k 02. 01. 2014, přepočty se budou zaokrouhlovat na celé koruny nahoru.

Tabulka č. 4. 2. Výpočet mzdy

Položka	Poplatník SR (v Eur/Kč)	
	EUR	Kč
Měna	EUR	Kč
Hrubá mzda	352	9 673
Nemocenské pojištění 1,4 %	4, 90	135
Starobní pojištění 4%	14	385
Invalidní pojištění 3 %	10, 50	289
Pojištění v nezaměstnanosti 1 %	3, 50	97
Veřejné zdravotní pojištění 4 %	14, 08	387
Odvody celkem	46, 98	1 292
Dílčí základ daně	305, 02	8 382
Nezdanitelná část na poplatníka	316, 94	8 710
Základ daně	0	0
Daň 19 %	0	0
Čistá mzda	305, 02	8 382

Zdroj: vlastní zpracování

4.1.3 Závěr

Při porovnání daňového zatížení z minimálních mezd poplatníků se zjistilo, že oba poplatníci mají vypočtenou nulovou daňovou povinnost. Je to dáno hlavně v ČR slevou na poplatníka, která byla větší, než celá vypočtená daň a proto je výsledná daň nula. Na Slovensku je to dáno nezdanitelnou částkou na poplatníka, který byla větší než vypočtený základ daně a proto je výsledná daň nula.

Rozdíl najdeme v čisté mzdě, jelikož oba Státy mají jiné procentní částky odvodů, které snižují hrubou mzdu. Při srovnání minimální mzdy mají poplatníci z ČR vyšší čistou mzdu o 1, 15%, než ve SR.

Srovnání najdeme v následující tabulce 4.3.

Tabulka č. 4. 3. Srovnání položek mzdy

Položka	ČR	SR
Minimální mzda (Hrubá mzda v Kč)	8 500	9 673
Výsledná daň v Kč	0	0
Čistá mzda v Kč	7 463	8 382
Procentní rozdíl čisté mzdy na hrubé mzdě	87,80	86,65

Zdroj: vlastní zpracování

4.2 Příklad č. 2

Poplatníci pobírají průměrnou měsíční mzdu od svého zaměstnavatele, u kterého podepsali prohlášení k dani. Průměrná měsíční mzda u poplatníka z České republiky činí 25 942 Kč. Průměrná měsíční mzda u poplatníka ze Slovenské republiky je 805 EUR převedeno na české koruny 22 122 Kč.

4.2.1 Daňová povinnost poplatníka České republiky

Český poplatník měl v únoru 2014 průměrnou měsíční mzdu ve výši 25 942 Kč. Díky podepsanému prohlášení k dani má nárok na uplatnění slevy na poplatníka ve výši 2 070 Kč. V následující tabulce č. 4. 4. je vypočítaná mzda tohoto poplatníka.

Tabulka č. 4. 4. Výpočet mzdy

Položka	Poplatník ČR (v Kč)
Hrubá mzda	25 942
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem 25 %	6 486
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem 9 %	2 335
Sociální pojištění ze mzdy 6,5 %	1 687
Zdravotní pojištění ze mzdy 4,5 %	1 168
Základ daně = Superhrubá mzda	34 763
Základ daně po zaokrouhlení	34 800
Daň 15 %	5 220
Sleva na poplatníka	2 070
Daň po slevě	3 150
Záloha na daň	3 150
Čistá mzda	19 937

Zdroj: vlastní zpracování

4.2.2 Daňová povinnost poplatníka Slovenské republiky

Slovenský poplatník měl v únoru 2014 průměrnou měsíční mzdu ve výši 805 EUR/22 122 Kč, která také byla jeho hrubou mzdou. Díky podepsanému prohlášení k dani má nárok na uplatnění nezdanitelného základu daně ve výši 316, 94 EUR/8 710 Kč. V následující tabulce č. 4. 5. je vypočítaná mzda tohoto poplatníka. Pro porovnání byl určen u slovenského poplatníka přepočít z eura na české koruny, kurzem ČNB 27,48 Kč/EUR platným k 02. 01. 2014, přepočty se budou zaokrouhlovat na celé koruny nahoru.

Tabulka č. 4. 5. Výpočet mzdy

Položka	Poplatník SR (v Eur/Kč)	
	EUR	Kč
Měna	EUR	Kč
Hrubá mzda	805	22 122
Nemocenské pojištění 1,4 %	11, 20	308
Starobní pojištění 4%	32, 20	885
Invalidní pojištění 3 %	24,10	663
Pojištění v nezaměstnanosti 1 %	8	220
Veřejné zdravotní pojištění 4 %	32, 20	885
Odvody celkem	107, 70	2 960
Dílčí základ daně	697, 30	19 162
Nezdanitelná část na poplatníka	316, 94	8 710
Základ daně	380, 36	10 453
Daň 19 %	72, 27	2 069
Čistá mzda	625, 03	17 176

Zdroj: vlastní zpracování

4.2.3 Závěr

Jelikož se průměrné mzdy v České a Slovenské republice liší, budeme daňové zatížení srovnávat pomocí procent, kdy vyjádříme v procentech výši čisté mzdy oproti hrubé mzdě. Toto procentní vyjádření nám ukáže, která země má vyšší daňové zatížení při zdanění průměrné mzdy.

Při porovnání daňového zatížení z průměrných mezd poplatníků se zjistilo, že v České republice je zdanění o 0, 79 % vyšší než ve Slovenské republice. I když má Slovenská republika daň 19 %, což je o 4 % vyšší než v České republice kde daň fyzických osob je 15 %, je to dáno hlavně základem daně. V České republice je základem daně tzv. superhrubá mzda tedy hrubá mzda navýšena o povinné pojistné, kdy se pak zaokrouhlený základ daně

zdaňuje. Naopak ve Slovenské republice je základem daně hrubá mzda snižená o povinné pojistné a snižená o nezdanitelné položky (poplatník).

Tabulka č. 4. 6. Srovnání položek mzdy

Položka	ČR	SR
Průměrná mzda (Hrubá mzda v Kč)	25 942	22 122
Výsledná daň v Kč	3 150	2 069
Čistá mzda v Kč	19 937	17 176
Procentní rozdíl čisté mzdy na hrubé mzdě	76, 85	77, 64

Zdroj: vlastní zpracování

4.3 Příklad č. 3

Poplatníci pobírají měsíční mzdu ve výši 200 000 Kč od svého zaměstnavatele, u kterého podepsali prohlášení k dani. Výpočet u slovenského poplatníka bude v eurech i v korunách, podle určeného kurzu. Jelikož se nám u této mzdy promítnou tzv. stropy u pojistného tak se tato mzda bude počítat za celý kalendářní rok 2014.

4.3.1 Daňová povinnost poplatníka České republiky za 1. – 6. měsíc roku 2014.

Výpočet daňové povinnosti českého poplatníka s měsíčním příjmem 200 000 Kč za 1. - 6. měsíc kalendářního roku 2014, jelikož v těchto měsících, bude výpočet měsíční daňové povinnosti stejný. S tímto vysokým příjmem nám přibude solidární zvýšení daně ve výši 7 %. Poplatník podepsal prohlášení k dani. Výpočet je znázorněn v následující tabulce č. 4. 7.

Tabulka č. 4. 7. Výpočet mzdy

Položka	Poplatník ČR (v Kč)
Hrubá mzda	200 000
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem 25 %	50 000
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem 9 %	18 000
Sociální pojištění ze mzdy 6,5 %	13 000
Zdravotní pojištění ze mzdy 4,5 %	9 000
Základ daně = Superhrubá mzda	268 000
Základ daně po zaokrouhlení	268 000
Daň 15 %	40 200
Solidární zvýšení daně 7 %	6 736
Sleva na poplatníka	2 070
Daň po slevě	44 866
Záloha na daň	44 866
Čistá mzda	133 134

Zdroj: vlastní zpracování

4.3.2 Daňová povinnost poplatníka České republiky za červenec roku 2014.

Výpočet daňové povinnosti českého poplatníka s měsíčním příjmem 200 000 Kč za červenec kalendářního roku 2014. V tomto měsíci se přesáhne tzv. strop sociálního pojištění, který činí 1 245 216 Kč, to znamená, že sociální pojištění budeme počítat jen z částky 45 216 a zároveň jen z této částky nám půjde výše sociálního pojištění do základu superhrubé mzdy. S tímto vysokým příjmem nám přibude solidární zvýšení daně ve výši 7 %. Poplatník podepsal prohlášení k dani. Výpočet je znázorněn v následující tabulce č. 4. 8.

Tabulka č. 4. 8. Výpočet mzdy

Položka	Poplatník ČR (v Kč)
Hrubá mzda	200 000
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem 25 %	11 304
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem 9 %	18 000
Sociální pojištění ze mzdy 6,5 %	2 940
Zdravotní pojištění ze mzdy 4,5 %	9 000
Základ daně = Superhrubá mzda	229 304
Základ daně po zaokrouhlení	229 400
Daň 15 %	34 410
Solidární zvýšení daně 7 %	6 736
Sleva na poplatníka	2 070
Daň po slevě	39 076
Záloha na daň	39 076
Čistá mzda	148 984

Zdroj: vlastní zpracování

4.3.3 Daňová povinnost poplatníka České republiky za 8. – 12. měsíc roku 2014.

Výpočet daňové povinnosti českého poplatníka s měsíčním příjmem 200 000 Kč za 8. - 12. měsíc kalendářního roku 2014. V tomto měsíci se, už úplně přesáhne tzv. strop sociálního pojištění, který činí 1 245 216 Kč, to znamená, že sociální pojištění nebudeme vůbec počítat a zároveň nám nepůjde do výpočtu daně v superhrubé mzdě. S takto vysokým příjmem nám přibude solidární zvýšení daně ve výši 7 %. Poplatník podepsal prohlášení k dani. Výpočet je znázorněn v následující tabulce č. 4. 9.

Tabulka č. 4. 9. Výpočet mzdy

Položka	Poplatník ČR (v Kč)
Hrubá mzda	200 000
Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem 25 %	0
Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem 9 %	18 000
Sociální pojištění ze mzdy 6,5 %	0
Zdravotní pojištění ze mzdy 4,5 %	9 000
Základ daně = Superhrubá mzda	218 000
Základ daně po zaokrouhlení	218 000
Daň 15 %	32 700
Solidární zvýšení daně 7 %	6 736
Sleva na poplatníka	2 070
Daň po slevě	37 366
Záloha na daň	37 366
Čistá mzda	153 634

Zdroj: vlastní zpracování

4.3.4 Daňová povinnost poplatníka Slovenské Republiky za rok 2014

Výpočet daňové povinnosti poplatníka ze Slovenské Republiky, jehož hrubá mzda činí 7 279 EUR/200 000 Kč. Jelikož roční základ daně přesahuje 176, 8-násobek platného životního minima (35 022, 31 EUR/964 414 Kč) je sazba daně místo 19 % zvýšená na 25 %. Poplatník také přesáhl roční základ daně 35 022, 31 EUR/964 414 Kč a proto je nezdanitelná část na poplatníka rovna nule. Tato vysoká hrubá mzda má také vliv na výpočet pojistného, kdy u sociálního a zdravotního pojištění je stejný maximální vyměřovací základ 4 025 EUR/110 607 Kč. Výpočet mzdy je za všechny kalendářní měsíce stejný, a proto nám postačí jediná tabulka výpočtu. Mzda poplatníka je vypočítána v následující tabulce č. 4.10.

Tabulka č. 4. 10. Výpočet mzdy

Položka	Poplatník SR (v Eur/Kč)	
	Eur	Kč
Měna	Eur	Kč
Hrubá mzda	7 279	200 000
Nemocenské pojištění 1,4 %	56, 35	1 549
Starobní pojištění 4%	161	4 425
Invalidní pojištění 3 %	120, 70	3 317
Pojištění v nezaměstnanosti 1 %	40, 20	1 105
Veřejné zdravotní pojištění 4 %	161	4 425
Odvody celkem	539, 35	14 822
Dílčí základ daně	6 739, 65	185 206
Nezdanitelná část na poplatníka	0	0
Základ daně	6 739, 65	185 206
Daň 25 %	1 684, 91	46 302
Čistá mzda	5 054, 74	138 905

Zdroj: vlastní zpracování

4.3.5 Závěr

Při porovnání daňového zatížení z mezd poplatníků ve výši 200 000 Kč se zjistilo, že slovenský poplatník má vyšší zdanění hrubé mzdy o 4, 08 % počítáno celkově za rok 2014. Dále výši čisté mzdy má český poplatník vyšší o 3, 99 % počítáno jako procentní vyjádření čisté mzdy oproti hrubé mzdě za rok 2014.

Hlavním důvodem toho, že slovenský poplatník má vyšší daňové zatížení je sazba daně, která v České republice je stále 15 %, ale ve Slovenské republice je zvýšená u příjmů nad 176,8 násobek platného životního minima z 19 % na 25 %.

Dalším důvodem je základ daně, z kterého se vypočítává daň fyzických osob ze závislé činnosti. Slovenský poplatník má základ daně ve výši hrubé mzdy snížené o povinné pojistné, ale jelikož přesáhl roční základ daně 35 022, 31 EUR/964 414 Kč, tak nemůže uplatnit nezdanitelnou část na poplatníka, který by snížil základ daně, tím také zvyšuje daňovou povinnost.

V České republice je základem daně pro výpočet daňové povinnosti fyzických osob ze závislé činnosti superhrubá mzda ta se skládá z hrubé mzdy zvýšené o zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnavatelem ve výši 34 %. V České republice je zavedený tzv. strop pro výpočet sociálního pojištění, který činí 1 245 216 Kč. Poprvé se nám tento tzv. stop projevil ve výpočtu základu daně, našeho fiktivního českého poplatníka v červenci roku 2014, kde se sociální pojištění placené za zaměstnavatele i zaměstnance počítalo pouze ze základu 45 216 Kč. Proto se superhrubá mzda, která je základem daně v České republice, snížila o 38 696 Kč což nám snížilo také daňovou povinnost. V srpnu roku 2014 se tzv. strop sociálního pojištění přesáhl úplně, to mělo za následek nulové sociální pojištění a základ daně je tedy hrubá mzda zvýšená pouze o zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem ve výši 9 %. Po dosažení tzv. stropu sociálního pojištění byl základ daně českého poplatníka nižší o 50 000 Kč oproti základu daně v měsících kdy tento strop dosažen nebyl.

Dále je to dáno v České republice slevou na poplatníka, která je měsíčně 2 070 Kč, ta v České republice nemá žádné omezení oproti nezdanitelnému základu daně na poplatníka v Slovenské republice, která při vyšších příjmech je snižována. Při ročním základu daně 35 022, 31 EUR/964 414 Kč je dokonce tato nezdanitelná část nulová.

Na výši čisté mzdy má také vliv mimo samotnou daň sociální a zdravotní pojištění placené, jak zaměstnavatelem, tak zaměstnancem. Při nadstandartních příjmech, které mohou být například naše vzorová mzda ve výši 200 000 Kč svou roli také stanovené stropy pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Tyto maximální vyměřovací základy jsou a procentní sazby jsou popsány v teoretické části. Roční povinné odvody se při hrubé mzdě 200 000 Kč liší jen minimálně. Vyšší povinné pojistné má poplatník České republiky o 2 076 Kč.

Celkové shrnutí výpočtů jsou v následujících tabulkách č. 4. 11. a 4. 12.

Tabulka č. 4. 11. Shrnutí výpočtů mezd

<i>Položky</i>	<i>1. – 6. měsíc</i>		<i>7. měsíc</i>		<i>8. – 12. měsíc</i>	
<i>Stát</i>	ČR	SR	ČR	SR	ČR	SR
<i>Hrubá mzda v Kč</i>	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000
<i>Odvody pojistného celkem</i>	22 000	14 822	11 940	14 822	9000	14 822
<i>Výsledná daň v Kč</i>	44 866	46 302	39 076	46 302	37 366	46 302
<i>Daň v %</i>	22, 43	23, 15	19, 54	23, 15	18, 68	23, 15
<i>Čistá mzda v Kč</i>	133 134	138 905	148 984	138 905	153 634	138 905
<i>Čista mzda v %</i>	66, 56	69, 45	74, 49	69, 45	76, 81	69, 45

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 4. 12. Roční srovnání zdanění mezd

<i>Položky</i>	<i>Celkem za rok 2014</i>	
<i>Stát</i>	ČR	SR
<i>Hrubá mzda v Kč</i>	2 400 000	2 400 000
<i>Odvody pojistného celkem</i>	179 940	177 864
<i>Výsledná daň v Kč</i>	457 736	555 624
<i>Daň v %</i>	19, 07	23, 15
<i>Čistá mzda v Kč</i>	1 762 324	1 666 512
<i>Čista mzda v %</i>	73, 43	69, 44

Zdroj: vlastní zpracování

5 ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo zhodnocení daňového zatížení fyzických osob v České a Slovenské republice se zaměřením na zdanění příjmů ze závislé činnosti, jejich porovnání podle platných zákonů a předpisů v České a Slovenské republice. K tomu, aby bylo možné učinit závěry, bylo nutné posoudit situace v obou zemích, k čemuž bylo využito modelových příkladů fiktivních poplatníků daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti.

Zdanění příjmu fyzických osob ze závislé činnosti České a Slovenské republiky se od sebe liší, mimo jiné, sazbou daně, kde v České republice je sazba daně fyzických osob 15 % a od roku 2013 je zavedeno tzv. solidární zvýšení daně, které je 7 % z kladného rozdílu mezi příjmy zahrnovanými pro výpočet zálohy daně a čtyř-násobku průměrné mzdy. Slovenská republika má zavedeny dvě sazby daně 19 % a 25 % podle výše zdanitelných příjmů.

Po prozkoumání zákonů a vytvoření modelových příkladů bylo dosaženo níže uvedených závěrů.

V prvním příkladu na porovnání daňového zatížení z minimálních mezd fiktivních poplatníků České a Slovenské republiky se zjistilo, že jestliže poplatník podepíše slevu na poplatníka, nebo ve Slovensku na nezdanitelnou část poplatníka je daňová povinnost v obou zemích nulová. Výši čisté mzdy má vyšší, při minimální mzdě, poplatník České republiky o 1,15 %, než poplatník Slovenské republiky, to je dáno nižšími povinnými odvody zdravotního a sociálního pojištění.

V druhém příkladu je názorně prezentován výpočet daňového zatížení z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti v České a Slovenské republice, kdy poplatníci přijímali výši průměrné mzdy stanovené v jejich zemích. Jelikož se průměrné mzdy v České a Slovenské republice liší, srovnalo se daňové zatížení pomocí procent, kdy jsme vyjádřili v procentech výši čisté mzdy oproti hrubé mzdě. Toto procentní vyjádření nám ukázalo, která země má vyšší daňové zatížení při zdanění průměrné mzdy. Při porovnání daňového zatížení z průměrných mezd poplatníků se zjistilo, že v České republice je zdanění o 0,79 % vyšší než ve Slovenské republice. I když má Slovenská republika daň 19 %, což je o 4 % vyšší než v České republice kde daň fyzických osob je 15 %, je to dáno hlavně základem daně. V České republice je základem daně tzv. superhrubá mzda tedy hrubá mzda navýšena o povinné pojistné, kdy se pak zaokrouhlený základ daně zdaňuje. Naopak ve Slovenské republice je základem daně hrubá mzda snižena o povinné pojistné a snižena o nezdanitelné položky (poplatník).

V třetím příkladu, kdy naši fiktivní daňoví poplatníci pobírali mzdu od zaměstnavatele ve výši 200 000 Kč, se zjistilo, že zdanění nadstandardních mezd má výhodnější poplatník z České republiky. Slovenský poplatník má vyšší zdanění hrubé mzdy o 4,08 % počítáno celkově za rok 2014. Největší procentuální rozdíl zdanění příjmů fyzických osob ze závislé činnosti jsme zaznamenali, právě v tomto třetím příkladu nadstandardních mezd.

Dle mého názoru se výše zdanění z minimálních a průměrných mezd zaměstnanců v České a Slovenské republice tolik neliší a daňoví poplatníci jsou daňově zatíženi podobně, větší rozdíl nastává pouze při pobírání vysokých příjmů, kde je český poplatník zdaňován méně než poplatník ze Slovenska.

Seznam použité literatury

- [1] ŠUBRT, B., a kol. Abeceda mzdové účetní 2013. 23. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 573 s. ISBN 978-80-7263-800-0.
- [2] Daňové zákony 2014. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. 1. vyd. Brno: BizBooks, 2013. 261 s. ISBN 978-80-265-0152-7.
- [3] VYBÍHAL, V., a kol. Mzdové účetnictví 2006 praktický průvodce. 9. Praha: GRADA Publishing, 2006. 364 s. ISBN 80-247-1478-7.
- [4] PORTÁL ČESKÉ SPRÁVY SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Průměrná mzda a zdravotní pojištění. [online]. 2014 Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/ing-antonin-danek-prumerna-mzda-a-zdravotni-pojisteni-od-1-ledna-2014.htm>
- [5] PELECH, P. Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2010. 2010. 18. vyd. 463 s. ISBN 978-80-7263-572-6
- [6] Daňové zákony 2014. Zákon č. 595/2003 Z. Z., o dani z příjmů. 1. Vyd. Bratislava: DonauMedia. 2014. 144 s. ISBN 978-80-89364-51-0.
- [7] HRONSKÁ, Iveta. Mzdy a personalistika. 1. Vyd. Žilina: KROS, 2013. 167 s. ISBN 978-80-969213-7-9.
- [8] FINANCE. Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. [online]. 2014. Dostupné z: <http://www.finance.sk/download/263-stahuj-zakon-o-socialnom-poisteni>
- [9] FINANCE. Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení. [online]. 2014. Dostupné z: <http://www.finance.sk/download/177-stahuj-zakon-o-zdravotnom-poisteni>
- [10] DOVERA. Zdravotní pojištění. [online]. 2014. Dostupné z: <http://www.dovera.sk/platitel/tema-odvody-na-zdravotne-poistenie/a787/odvody-od-januara-2014>
- [11] ZPRÁVY KURZY. Kurzovní lístek ČNB. [online]. 2014. Dostupné z: <http://zpravy.kurzy.cz/360638-kurzovni-listek-cnb-na-ctvrtek-02-01-2014>

Seznam tabulek

Tabulka č. 2. 1. Rozdělení výše pojistného.....	18
Tabulka č. 2. 2. Výpočet zálohy na daň.....	21
Tabulka č. 3. 1. Sazby pojistného.....	28
Tabulka č. 4. 1. Výpočet mzdy	41
Tabulka č. 4. 2. Výpočet mzdy	42
Tabulka č. 4. 3. Srovnání položek mzdy	43
Tabulka č. 4. 4. Výpočet mzdy	44
Tabulka č. 4. 5. Výpočet mzdy	45
Tabulka č. 4. 6. Srovnání položek mzdy	46
Tabulka č. 4. 7. Výpočet mzdy	47
Tabulka č. 4. 8. Výpočet mzdy	48
Tabulka č. 4. 9. Výpočet mzdy	49
Tabulka č. 4. 10. Výpočet mzdy	50
Tabulka č. 4. 11. Shrnutí výpočtu mezd	52
Tabulka č. 4. 12. Roční srovnání zdanění mezd	52

Seznam zkratek

ČR Česká republika

SR Slovenská republika

CZK Česká koruna

EUR Euro

ČSSZ Česká správa sociálního zabezpečení

FO Fyzická osoba

PP Pracovní poměr

SHM Super hrubá mzda

ZD Základ daně

ZP Zákoník práce

ZDP Zákon o daních z příjmů

ZTP Zdravotně tělesně postižený

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 9.5.2014

Dominik Blada
.....

jméno a příjmení studenta

Seznam příloh

Příloha č. 1. Přehled o výši pojistného

